



Tytuł szkolenia: Motywowanie i angażowanie do wdrażania rozwiązań cyfrowych

Czas trwania: 16 godzin dydaktycznych (2 dni po 8 godz.) * 2 grupy

Liczba uczestników: ok. 14 osób

Cel strategiczny szkolenia:

Celem strategicznym szkolenia „Motywowanie i angażowanie do wdrażania rozwiązań cyfrowych” jest przygotowanie uczestników do skutecznego kierowania procesami transformacji cyfrowej poprzez rozwinięcie kompetencji umożliwiających motywowanie siebie i innych, budowanie zaangażowania zespołów oraz tworzenie kultury otwartości na zmiany technologiczne. Szkolenie ma na celu pogłębienie świadomości mechanizmów motywacji i wpływu w środowisku zawodowym, rozwój umiejętności komunikacyjnych i perswazyjnych, a także doskonalenie postaw sprzyjających współpracy, współodpowiedzialności i aktywnemu uczestnictwu w procesach cyfryzacji.

Cele operacyjne szkolenia:

Po ukończeniu szkolenia uczestnicy będą potrafili:

- Identyfikować własne czynniki motywacyjne i stosować je w pracy.
- Wykorzystywać techniki wywierania wpływu do wspierania adaptacji zmian technologicznych.
- Stosować skuteczne formy komunikacji i argumentacji przy wprowadzaniu nowych rozwiązań.
- Budować kulturę współodpowiedzialności za proces cyfryzacji w zespole.



Szkolenie dedykowane jest dla (opis grupy docelowej):

- Menedżerów i liderów zespołów – którzy odpowiadają za wdrażanie rozwiązań cyfrowych w swoich działach i chcą skuteczniej motywować pracowników do otwartości na zmiany technologiczne.
- Pracowników biurowych i specjalistów różnych branż – którzy w codziennej pracy korzystają z narzędzi cyfrowych i chcą rozwijać kompetencje w zakresie samomotywacji, adaptacji do nowych systemów oraz współpracy w środowisku cyfrowym.
- Koordynatorów projektów i członków zespołów wdrożeniowych – zaangażowanych w transformację cyfrową organizacji, poszukujących sposobów na zwiększenie zaangażowania i współodpowiedzialności zespołu.
- Pracowników działów HR i rozwoju organizacji – którzy wspierają procesy zmian technologicznych i chcą umiejętnie budować kulturę motywacji oraz postaw proinnowacyjnych.
- Specjalistów ds. komunikacji i PR – którzy promują rozwiązania cyfrowe w organizacji i potrzebują narzędzi do angażowania pracowników poprzez skuteczną, motywującą komunikację.
- Trenerów, nauczycieli akademickich i edukatorów – którzy w swojej pracy wprowadzają technologie cyfrowe i chcą lepiej angażować uczestników oraz wspierać ich w adaptacji do nowych narzędzi i metod pracy.

Szkolenie jest odpowiednie dla wszystkich osób, które uczestniczą w procesach cyfryzacji organizacji i chcą rozwijać kompetencje związane z motywowaniem, wywieraniem wpływu i angażowaniem innych w zmiany technologiczne.

Korzyści z uczestnictwa w szkoleniu:

1. Lepsze zrozumienie mechanizmów motywacji i czynników wpływających na zaangażowanie w proces wdrażania rozwiązań cyfrowych.



2. Umiejętność rozpoznawania, co motywuje poszczególnych członków zespołu i dostosowywania stylu zarządzania do ich potrzeb.
3. Poznanie skutecznych technik wywierania wpływu i komunikacji wspierającej otwartość na zmiany technologiczne.
4. Rozwinięcie umiejętności budowania współpracy, zaangażowania i zaufania w zespołach wdrożeniowych.
5. Wzmocnienie własnej motywacji do działania w środowisku pracy opartym na nowych technologiach.
6. Wypracowanie indywidualnych strategii wspierania cyfrowej transformacji w swojej organizacji.
7. Otrzymanie praktycznych narzędzi i ćwiczeń, które można natychmiast zastosować w pracy z zespołem.

Program szkolenia

Struktura szkolenia (cykl Kolba)

Każdy moduł przechodzi przez cztery fazy cyklu:

1. **Doświadczenie (EXPERIENCE)** – ćwiczenie, gra, symulacja.
2. **Refleksja (REFLECTIVE OBSERVATION)** – omówienie doświadczenia.
3. **Konceptualizacja (ABSTRACT CONCEPTUALIZATION)** – uporządkowanie wiedzy.
4. **Praktyka (ACTIVE EXPERIMENTATION)** – zastosowanie w nowych kontekstach.

DZIEŃ 1

Sesja 1. Wprowadzenie i integracja grupy

Czas: 1,5 godz.

Cel: Stworzenie atmosfery zaufania i bezpieczeństwa, ustalenie kontraktu grupowego.

Metody: ćwiczenie integracyjne „Cyfrowe ja”, burza mózgów, dyskusja, miniwykład.

Przebieg:

- Powitanie, przedstawienie trenera i celu szkolenia.
- Ćwiczenie „Cyfrowe ja”: każdy uczestnik przedstawia się, mówiąc o jednym rozwiązaniu cyfrowym, które zmieniło jego pracę.



- Zebranie oczekiwań i obaw wobec szkolenia (na flipcharcie).
 - Wspólne wypracowanie zasad współpracy (kontrakt grupowy).
- Materiały:** markery, flipchart, karteczki samoprzylepne.

Sesja 2. Czym jest motywacja w erze cyfrowej?

Czas: 2 godz.

Cel: Zrozumienie źródeł motywacji i czynników wpływających na zaangażowanie w pracę.

Metody: miniwykład interaktywny, ćwiczenie indywidualne, analiza przypadków.

Przebieg:

- Doświadczenie: ćwiczenie „Kiedy działam z energią” – uczestnicy zapisują przykłady sytuacji, w których czuli się zmotywowani.
- Refleksja: omówienie czynników wspierających i osłabiających motywację.
- Konceptualizacja: omówienie teorii motywacji (m.in. Deciego i Ryana – motywacja wewnętrzna/zewnętrzna, Herzberga).
- Praktyka: tworzenie własnego profilu motywacyjnego (arkusz autorefleksji).

Materiały: handout „Mój profil motywacji”, flipchart.

Sesja 3. Psychologiczne aspekty oporu wobec zmian

Czas: 2,5 godz.

Cel: Zrozumienie, dlaczego ludzie opierają się zmianom i jak można ten opór zredukować.

Metody: gra symulacyjna, refleksja grupowa, miniwykład, praca w podgrupach.

Przebieg:

- Doświadczenie: gra „Nowy system!” – zespół musi wdrożyć nowe narzędzie w ograniczonym czasie, przy różnych poziomach oporu uczestników.
- Refleksja: omówienie emocji, napięć i zachowań w grze.
- Konceptualizacja: miniwykład o psychologii zmiany (krzywa Fishera, model Lewina).
- Praktyka: opracowanie strategii radzenia sobie z oporem w realnym środowisku pracy.

Materiały: scenariusz gry, arkusze refleksji, flipchart.



Sesja 4. Komunikacja i argumentacja wspierająca wdrażanie zmian

Czas: 2 godz.

Cel: Doskonalenie komunikacji z zespołem podczas wdrażania rozwiązań cyfrowych.

Metody: ćwiczenia komunikacyjne, analiza przypadków, miniwykład.

Przebieg:

- Doświadczenie: scenki „rozmowa o zmianie” – uczestnicy w parach prowadzą rozmowy, w których jedna osoba jest promotorem zmiany, a druga sceptykiem.
- Refleksja: omówienie stylów komunikacji i ich skuteczności.
- Konceptualizacja: teoria komunikacji wspierającej (komunikaty JA, aktywne słuchanie).
- Praktyka: opracowanie komunikatów, które budują zaufanie wobec nowych technologii.

Materiały: karty ról, arkusze do zapisu komunikatów.

DZIEŃ 2

Sesja 5. Psychologia wpływu w kontekście technologii

Czas: 2,5 godz.

Cel: Poznanie technik wpływu i ich etycznego stosowania w procesie cyfryzacji.

Metody: miniwykład, ćwiczenia zespołowe, analiza nagrań wideo, dyskusja.

Przebieg:

- Doświadczenie: analiza krótkich scenek wideo pokazujących różne sposoby wpływania na decyzje zespołu.
- Refleksja: co działało, co budziło opór?
- Konceptualizacja: omówienie technik wpływu Cialdiniego (autorytet, wzajemność, zaangażowanie, społeczny dowód słuszności).
- Praktyka: planowanie rozmowy z zespołem z wykorzystaniem poznanych technik.

Materiały: projektor, handout z technikami wpływu.

Sesja 6. Jak angażować zespół do wdrażania zmian cyfrowych (z wykorzystaniem gry Motywatory™)

Czas: 3,5 godz.

Cel: Zrozumienie źródeł motywacji członków zespołu i opracowanie sposobów angażowania ich w proces cyfrowej transformacji.



Metody: gra Motywatory™, dyskusja, burza mózgów, praca w grupach, symulacja projektowa.

Przebieg:

- Doświadczenie: gra Motywatory™ – uczestnicy identyfikują kluczowe motywy własne i zespołowe w kontekście wdrażania rozwiązań cyfrowych.
- Refleksja: omówienie różnic w motywacji i ich wpływu na zaangażowanie w zmianę.
- Konceptualizacja: podsumowanie i powiązanie wyników gry z teorią motywacji (autonomia, kompetencje, relacje).
- Praktyka: symulacja „Cyfrowa transformacja” – opracowanie planu wdrożenia nowego narzędzia z uwzględnieniem różnych motywatorów członków zespołu.

Materiały: zestawy gry Motywatory™, karty zadań projektowych, szablony planów działań, flipchart.

Sesja 7. Plan działania i wdrożenie

Czas: 1,5 godz.

Cel: Utrwalenie wiedzy i zaplanowanie działań po szkoleniu.

Metody: refleksja indywidualna, mapa wniosków, feedback 360°.

Przebieg:

- Doświadczenie: „Moja lekcja z tego szkolenia” – każdy uczestnik dzieli się jedną obserwacją.
- Refleksja: rozmowa o barierach wdrażania nowych umiejętności.
- Konceptualizacja: podsumowanie głównych wniosków z cyklu Kolba.
- Praktyka: opracowanie osobistego planu wdrożenia („Co zrobię w ciągu 30 dni po szkoleniu”).

Materiały: arkusze planów działań, flipchart.

Zakończenie szkolenia i ewaluacja

Czas: 0,5 godz.

Podsumowanie najważniejszych wniosków, wręczenie certyfikatów, ankieta ewaluacyjna.

Efekty uczenia się:

Wiedzy:

- Uczestnik zna kluczowe mechanizmy motywacji, wywierania wpływu i budowania zaangażowania w kontekście cyfrowym.
- Rozumie psychologiczne uwarunkowania oporu wobec zmian oraz znaczenie komunikacji, informacji zwrotnej i perswazji w procesie ich przezwyciężania.
- Zna zasady skutecznego argumentowania i udzielania konstruktywnego feedbacku w relacjach zawodowych.

Umiejętności:

- Potrafi stosować praktyczne techniki motywowania, angażowania i komunikacji wspierającej wdrażanie rozwiązań cyfrowych.
- Umie rozpoznawać i adekwatnie reagować na różne postawy wobec zmian technologicznych, wykorzystując argumentację i perswazję do budowania zrozumienia.
- Potrafi udzielać i przyjmować konstruktywny feedback oraz jasno wyrażać swoje myśli w sposób wspierający współpracę w zespole.

Kompetencji społecznych:

- Jest gotów inicjować i wspierać procesy cyfrowej transformacji z poszanowaniem potrzeb, emocji i motywacji członków zespołu.
- Wykazuje postawę otwartości, współpracy i odpowiedzialności za wspólne cele, potrafi tworzyć klimat dialogu i wzajemnego zaufania.
- Potrafi budować relacje oparte na komunikacji, która wzmacnia motywację, zaangażowanie i gotowość do przyjmowania zmian.

Wskaźniki weryfikacji efektów uczenia się:

1. wymienia metody i techniki motywacji innych osób
2. wskazuje wady i zalety poszczególnych technik motywacyjnych
3. dobiera metody i techniki motywacji, w zależności od celu do osiągnięcia



4. identyfikuje potrzeby osób w zakresie motywacji
5. określa skuteczność poszczególnych metod i technik motywacyjnych, w zależności od predyspozycji i preferencji drugiej osoby
6. dobiera metody i techniki motywacyjne do typu predyspozycji i preferencji drugiej osoby
7. zachęca inne osoby do wzmożonego wysiłku, prowadzącego do osiągnięcia konkretnego celu "
8. określa pożądane działania dla realizacji celu i nakłania do ich podejmowania
9. określa korzyści wynikające z osiągnięcia celu
10. identyfikuje mechanizmy wpływu społecznego
11. wskazuje znaczenie budowania autorytetu i zaufania
12. identyfikuje czynniki wpływających na skuteczność perswazji
13. elastycznie dopiera technikę wpływu społecznego stosownie do sytuacji
14. wskazuje przykłady argumentacji dostosowanej do kontekstu
15. stosuje zasady budowania zaufania i autorytetu
16. używa feedbacku do doskonalenia strategii działania
17. współpracuje z różnorodnymi grupami interesariuszy, tworzy sojusze
18. poszukuje kompromisów i rozwiązań korzystnych dla wszystkich stron
19. definiuje pojęcia zaangażowania
20. wskazuje metody budowania zaangażowania
21. identyfikuje indywidualne potrzeby poszczególnych członków zespołu w zakresie budowy ich zaangażowanie
22. określa potencjał swojego zespołu
23. pokazuje zalety konkretnych działań
24. mobilizuje do realizacji konkretnych działań służących osiągnięciu celu
25. identyfikuje sposoby wsparcia w zależności od sytuacji
26. objaśnia innym kwestie niezrozumiałe, ułatwiając realizację zadań
27. wskazuje właściwe kierunki działania
28. definiuje czynniki wpływające na efektywność procesu komunikacji (klarowność, prosty język, zasad jasnego i precyzyjnego formułowania myśli, blokady w procesie komunikacji)



29. identyfikuje różne style zachowań (myślenia, działania, komunikacji, potrafią opisać specyfikę tych stylów) potrafi je zidentyfikować oraz zrozumieć ich specyfikę
30. wymienia techniki budowania przekonujących argumentów (potrafią opisać różne modele argumentacyjne, takie jak sylwetka argumentacyjna toulmina)
31. adaptuje swoje komunikaty i sposób działania do różnych grup odbiorców, uwzględniając ich indywidualne potrzeby
32. rozpoznaje potencjalne źródła konfliktów wynikających z różnic w stylach zachowań, wdraża skuteczne strategie rozwiązywania tych konfliktów
33. dobiera sposób inspiracji i motywacji do osoby o różnym stylu zachowań, uwzględniając indywidualne potrzeby i preferencje
34. dobiera różne techniki i metody argumentacji w odniesieniu do sytuacji i preferencji odbiorcy
35. dobiera różne techniki i metody perswazji w różnych kontekstach komunikacyjnych, aby zwiększyć siłę przekazu
36. komunikuje się etycznie i empatycznie, budując zaufanie i autorytet

Metody pracy

- miniwykład interaktywny.
- dyskusja moderowana.
- studium przypadku.
- testy
- gry symulacyjne i zadania zespołowe oraz indywidualne.
- refleksja indywidualna (cykl kolba).

Narzędzia Szkoleniowe:

1. prezentacja multimedialna,
2. karty pracy,
3. opisy studiów przypadku,
4. gry,
5. tablica, flipchart, markery, taśma klejąca.



Te metody i narzędzia wspierają różne aspekty szkolenia i pomagają uczestnikom w zdobywaniu, przetwarzaniu i praktycznym stosowaniu wiedzy w zakresie motywacji.

Handouty i materiały dla uczestników

1. „Mój profil motywacji” – arkusz autorefleksji.
2. Checklista: „Jak angażować zespół do wdrażania zmian”.
3. Krótki słownik pojęć z zakresu motywacji i komunikacji.
4. Szablon planu wdrożenia 30-dniowego.

Dodatkowo po zakończeniu szkolenia każdy uczestnik otrzyma materiały szkoleniowe